

Sygn. akt VI P 1132/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Hanna Gozdek, Barbara Meyer

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, dodatek za pracę w porze nocnej

I. oddała powództwo

II. zasądza od powoda P. K. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. przyznaje od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. radcy prawnemu A. Z. kwotę 1800zł (jeden tysiąc osiemset złotych) powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23 % z tytułu udzielonej a nie opłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu

Sygn. akt **VIP 1132/14**

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 grudnia 2014 r. powód P. K. wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwanymi (...)Sp. z o.o. oraz (...)Sp. z o.o. w okresie od 2 stycznia 2012 r. do 22 czerwca 2013 r., a także o zasądzenie od pozwanych kwoty 14.488,57 zł brutto z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, kwoty 2.345,28 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych oraz kwoty 5.155,34 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami od wymienionych wyżej kwot, zapłacenie przez pozwanych zaliczki na podatek dochodowy od wskazanych kwot i uregulowanie brakujących składek ZUS, a nadto o wydanie świadectwa pracy. Powód wniósł również o zwolnienie go z kosztów sądowych.

W odpowiedzi na pozew pozwani (...) Sp. z o.o. oraz (...) Sp. z o.o. wnieśli o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 20 lipca 2015 r. powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika oświadczył, iż cofa pozew względem (...) Sp. z o.o., podtrzymując jednocześnie roszczenie przeciwko (...) Sp. z o.o. Z uwagi, iż pozwany nie sprzeciwił się cofnięciu pozwu, Sąd umorzył postępowanie w sprawie w stosunku do pozwanej (...) Sp. z o.o. postanowieniem z dnia 27 sierpnia 2015r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana (...)Sp. z o.o. prowadzi działalność w zakresie wykonywania bezpośredniej ochrony fizycznej oraz zabezpieczenia technicznego w ramach współpracy m.in. z (...) Sp. z o.o. zawartej na podstawie umowy nr (...) o współpracy przy wykonywaniu usług.

(dowód: KRS k. 93-95, umowa nr (...) z aneksami k. 208-213)

Powód P. K. zawarł umowę zlecenia z dnia 22 września 2011 r. z (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na czas nieoznaczony. Przedmiotem umowy była ochrona mienia uzgodnionych obiektów wskazanych przez zleceniodawcę. Z tytułu wykonanego zlecenia, powód wg umowy otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 220 zł miesięcznie brutto, pomniejszone o wysokość składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Od dnia 1 stycznia 2012r. wynagrodzenie powoda z tytułu tej umowy wynosiło 48 zł brutto. Powód nie wykonywał zlecenia pod kierownictwem zleceniodawcy, ani nie był mu podporządkowany. Podobnie jak w przypadku pierwszej umowy, w treści umowy zlecenia zawartej z (...)Sp. z o.o. zawarto zapis zawierający oświadczenie zleceniobiorcy o posiadaniu wiedzy, iż przedmiotowa umowa nie stanowi umowy o pracę, a zatem zleceniobiorcy nie przysługują świadczenia pracownicze, takie jak urlop wypoczynkowy.

Powód dnia 23 września 2011 r. zawarł też z pozwanym (...)Sp. z o.o. z siedzibą w W. umowę zlecenia od dnia 23 września 2011 r. do dnia 22 czerwca 2013 r. . Zgodnie z zawartą umową powód zobowiązał się wykonywać czynności na rzecz zleceniodawcy polegające na utrzymaniu bezpieczeństwa obiektu, mającego na celu zapobiegnięcie przed szkodą na osobach i mieniu znajdujących się na obiekcie. Umowa została zawarta na czas nieoznaczony. Powód z tytułu wykonanego zlecenia miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości indywidualnie ustalonej. Było to wynagrodzenie w stawce godzinowej, podawane ustnie na czas nieokreślony. Tu było wypłacane wynagrodzenie za każdą godzinę świadczenia usługi, i było wyższe niż wynikające z umowy z (...).

W § 11 umowy zawarto postanowienie, z którego wynika, iż podpisujący umowę członek zespołu jest świadomy, iż zawarta umowa nie jest umową o pracę, a jedynie umową cywilnoprawną, że wykonywanie czynności z tej umowy następuje nie na podstawie stosunku pracy, i do tych czynności nie stosuje się przepisów kodeksu pracy, a umowa nie rodzi skutków z zakresu prawa pracy. Był to ostatni punkt umowy, tuż pod którym podpisywały się strony umowy.

(dowody: umowa zlecenia z dnia 22.09.2011 r. wraz z aneksem z dnia 30.12.2011r. k. 63-64, k. 97, wyciąg umowy zlecenia nr (...) k. 62, , dowody przelewów k. 4-45, zestawienie wypłat k. 98-100,)

Powód P. K. wiedział, iż zawierane przez niego umowy nie są umowami o pracę, ale cywilnoprawnymi umowami zlecenia. P. K. zdecydował się na podjęcie zatrudnienia z uwagi na brak stałej pracy oraz dochodów, które umożliwiłyby mu spłatę zaciągniętych zobowiązań kredytowych.

(dowody: przesłuchanie powoda k. 119-120, nagranie czas 00:04:47- 00:30:06, k. 190-193, nagranie czas 00:54:15-01:30:34)

(...) sp. z o.o. w W. zawarła z firmą (...) sp. z o.o. (spółką powiązaną z pozwaną spółką) umowę o świadczenie usług w zakresie bezpośredniej i stałej ochrony fizycznej osób i mienia, tj. nadzoru, pilnowania, zabezpieczenia mienia oraz bezpieczeństwa osób na terenie obiektu (...). Zgodnie z umową, (...) miała zatrudniać pracowników na umowę o pracę, jednakże § 7 umowy pozwalał (...) korzystać z podwykonawców, należących do grupy (...).

(...) zawarła umowy o współpracę ze spółkami (...)i (...)w zakresie obsłuchuj usług ochrony osób i mienia dla kontrahentów. Stawka za godzinę pracy zleceniobiorcy wynosiła około 7-8 zł w zależności od okresu.

Powód pełnił czynności związane z ochroną sklepu (...) w centrum handlowym (...) w G.. Początkowo obowiązki powoda polegały na pracy na linii kas, gdzie czuwał nad bezpieczeństwem i ochroną mienia sklepu. Zatrudniony w tym okresie powód nie kwestionował, iż pracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Następnie szef ochrony sklepu (...) zgłosił propozycję koordynatorowi ochrony firmy (...), gdy pojawił się wakat w obsadzie stanowiska operatora monitoringu, by na nie przeszedł. Powód zgodził się na przejście na monitoring, prośba przedstawiciela usługobiorcy została spełniona. Na stanowisku tym obserwowano teren hali sklepowej, galerii, magazynu, skarbcza itp. w celu wykrycia potencjalnych kradzieży czy innych niepożądanych zdarzeń. Obserwacja wykonywana była poprzez monitory znajdujące się w pomieszczeniu monitoringu. Z pomieszczenia tego był też obserwowany skarbiec i odnotowywane osoby, które do niego wchodziły i wychodziły. Zauważone nieprawidłowości należało zgłosić szefowi ochrony (...) lub dyżurnemu ochrony.

Pomieszczenie monitoringu było zamykane, dostęp do niego mieli tylko pracownicy monitoringu oraz szef ochrony (...) lub Lider ochrony, też z (...). Zatrudnieni na stanowisku monitoringu przez (...), byli też podmieniali na posterunku przez dyżurnych ochrony z (...). Sprzęt w pomieszczeniu monitoringu był własnością sklepu (...).

Zatrudnieni czy to przez (...), czy (...) pracownicy i zleceniobiorcy mieli takie same umundurowanie, z tym samym logo, wskazującym (...).

Powód pracował w systemie zmianowym w godzinach od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 oraz od 22.00 do 6.00 albo w systemie dwunastogodzinnym. W trakcie zmiany obsługę monitoringu pełniła jedna osoba.

Harmonogram dyżurów dla osób obsługujących monitoring ustalany był na podstawie grafików sporządzanych przez przełożonego ochrony sklepu (...), bądź jego zastępcę – B. R.. Byli to pracownicy firmy (...). Grafiki obejmowały zarówno pracowników (...) – dyżurnych ochrony, jak i dla zatrudnionych przez (...).

Zleceniobiorcy podawali pracownicy (...) swoje propozycje co do zmian czy prośby o umieszczenie w grafiku konkretnych dni jako dni wolnych, które były uwzględniane, jeśli była taka możliwość organizacyjna.

W pewnym momencie stanowisko monitoringu obsadzało na zmiany 5 osób – 4 z (...), jedna z (...). Jeden z zatrudnionych z (...) zwolnił się wkrótce. Wtedy część obsady, w tym powód, wносиła, by nie zatrudniać nikogo nowego na jego miejsce, tak by pozostałe godziny rozdzielić na pozostałych pracowników, aby mogli więcej zarobić. Inni, jak np. M. S., chcieli zatrudnienia innej osoby i zmniejszenia tym samym zmian do 8 godzin. Ostatecznie przyjęto opcję pierwsza i nikt dodatkowy nie został zatrudniony.

Dyżurni ochrony z (...) zajmowali się nadzorem nad zatrudnionymi przez (...). Mogli im też wydawać polecenia, np. zejść na magazyn skontrolować zwrot towaru.

Powód nie prowadził listy obecności, jednak każdy pracownik wypełniał codziennie przebieg zmiany w książce służby, który następnie był podpisywany przez pracownika sklepu (...). Książka służby była własnością sklepu (...).

Pracownicy ustalali między sobą dni wolne, zastępując się wzajemnie na wyznaczonych im zmianach. Gdy nagle się okazało, iż któryś z zatrudnionych przez (...) nie mógł przyjść na swoją zmianę, to dyżurni ochrony – pracownicy (...), dosyłali kogoś na zastępstwo.

P. K. nie otrzymywał wynagrodzenia za dni wolne od pracy. Powód po przejściu na stanowisko monitoringu wnosił o zawarcie z nim umowy o pracę, jednak mimo przedstawionych rekomendacji od firmy (...) i mimo prowadzonych rozmów, do zawarcia umowy o pracę nie doszło.

Z ramienia grupy kapitałowej spółek (...), był koordynator ochrony A. B.. Był on zatrudniony w spółce (...) na umowę o pracę, w (...) na zlecenie, i w jeszcze innych spółkach grupy kapitałowej. Do jego zadań jako koordynatora należało wprowadzenie zatrudnionych osób na obiekt, przeszkolenie ich, współpraca z kontrahentem oraz kontrola potencjalnych zagrożeń. Nie ingerował on w pracę na monitoringu, jedynie konsultował się z managerem ochrony. Bez zgody managera ochrony nie mógł nawet wejść na teren pomieszczenia monitoringu. Jego zadaniem było uczestniczyć w rozliczeniach finansowych i załatwiać sprawy formalne związane z wykonywaniem umowy między (...)a (...). W jego obowiązkach leżało odebrać od pracownika sklepu (...) – najczęściej szefa ochrony – rozliczenie wypracowanych

godzin przez zleceniobiorców i przekazanie ich do centrali do przygotowania wypłat i ewentualnie wyjaśnienie powstałych rozbieżności, a następnie przekazanie wystawionej faktury (...). A. B. nie wydawał poleceń pracownikom monitoring, tylko sprawdzał, czy usługa jest dobrze wykonywana, w oparciu o ustalenia z dyżurnymi ochrony z (...)w tym zakresie. W większym stopniu nadzorował pracowników linii kas, lub sprawujących ochronę w magazynie, tu bowiem sprawdzał wykonywanie przez nich pracy, choćby przez pogląd przez monitoring. Tu jednak musiał poprosić (...) o zgodę na wstęp na stanowisko monitoring. Także grafiki pracownikom linii kas układał on lub podlegli mu pracownicy (...) – dowódcy zmiany. Grafiki na linii kas były tworzone praktycznie z dnia na dzień, na monitoring – na okres miesięczny.

M. S. na stanowisku monitoring początkowo był zatrudniony na podstawie umowy zlecenia, a następnie otrzymał umowę o pracę, którą zawarł z (...). Stawka godzinowa na umowie o pracę była niższa niż na umowie zlecenia. Po jakimś czasie został zatrudniony w (...)jako dyżurny ochrony..

Jako dyżurny ochrony w (...) zajmował się nadzorem nad pracownikami (...)i praca biurową.

(dowody: umowa na świadczenie usług ochrony k. 169-180, umowa (...) i (...)z aneksami k. 202-213, przesłuchanie powoda k. 119-120, nagranie czas 00:04:47- 00:30:06, k. 190-193, nagranie czas 00:54:15-01:30:34, zeznania świadka M. S. k. 147-151, nagranie czas 00:04:05-01:03:06., zeznania świadka T. Z. k.151-152 nagranie czas 01:03:06- 01:24:16., zeznania świadka A. B. k. 187-190, nagranie czas 00:03:21-00:53:54, grafiki k. 46-61, pismo ZUS k. 215)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w szczególności w postaci umów między spółkami, umów zlecenia oraz grafików w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda u pozwanego. Zgromadzone w sprawie dokumenty nie zostały zakwestionowane przez żadną ze stron co do ich prawdziwości czy autentyczności. Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić im waloru wiarygodności.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. S., T. Z. oraz A. B. w zakresie, w jakim korespondują one z pozostałym materiałem dowodowym. Świadek M. S. potwierdził, iż powód zatrudniony był na podstawie umowy zlecenie oraz starał się doprowadzić do zawarcia z pozwanym umowy o pracę, ale do tego nie doszło. Z treści zeznań świadka wynika, iż osoby zatrudnione przy obsłudze monitoring w rzeczywistości podlegały kierownictwu sklepu (...), a koordynator ochrony z ramienia (...), A. B., nie wykonywał żadnych czynności w zakresie kierowania pracą wykonywaną przez powoda.. Świadczy o tym między innymi fakt, iż grafiki dla osób obsługujących monitoring ustalane były przez kierownika ochrony sklepu (...), zatem to pracownicy sklepu (...) organizowali prace powoda, jak zeznał, też wydawali polecenia, np. incydentalnego sprawdzania zwrotów na magazynie. Zeznał też, iż to dyżurni ochrony z (...) nadzorowali zleceniobiorców z (...). Ponadto jak wynika z zeznań świadka, A. B. nie wydawał poleceń, nie kontrolował zatrudnionych przez (...) operatorów monitoring, jeśli już to tylko poprzez pracowników firmy (...) – z nimi rozmawiał, czy są zadowoleni z jakości obsługi. Warto też podkreślić, iż zeznania świadka przyczyniły się również do ustaleń w zakresie swobody zleceniobiorców w wyznaczaniu swojego czasu pracy, bowiem zeznał on, a jego zeznania znalazły potwierdzenie w zeznaniach A. B., iż gdy chciano zatrudnić dodatkową osobę do obsady monitoring, dotychczasowi operatorzy, w tym powód sprzeciwili się, bowiem chcieli mieć więcej godzin dla siebie i postawili na swoim. Zeznania tego świadka są wiarygodne, warto podkreślić, iż nie jest on już zatrudniony przez żadną ze spółek (...), nie zależy od pozwanej ekonomicznie, nie ma podstaw by twierdzić, iż zeznaje na korzyść którejkolwiek ze stron.

Podobnie należało odnieść się do zeznań świadka T. Z., który potwierdził sposób organizacji obsługi monitoring. Z treści zeznań świadka wynika, iż nadzór nad monitoringiem sprawował kierownik ochrony sklepu (...), który również zajmował się układaniem grafików dla osób obsługujących monitoring. T. Z. wskazał, iż możliwe było zastępowanie osób zatrudnionych przy monitoring przez innych pracowników sklepu (...) za zgodą kierownika ochrony sklepu

lub dyżurnego (z (...)). Zeznania świadka potwierdziły też zeznania M. S., na temat nadzoru i organizacji czasu pracy pracowników (...) nad zatrudnionymi przez (...).

Zeznania świadka w zakresie sposobu rozliczania godzin osób zatrudnionych przy monitoringu oraz rodzaju umów zawieranych z poszczególnymi pracownikami nie przyczyniły się do rozstrzygnięcia kwestii spornych w niniejszej sprawie, gdyż świadek nie posiadał wiedzy we wskazanym zakresie.

Sąd dał wiarę również zeznaniom świadka A. B. w zakresie, w jakim uzupełniają się one z pozostałym materiałem dowodowym. Świadek wskazał, iż będąc zatrudnionym na stanowisku koordynatora ochrony nie kontrolował sposobu wykonywania przez operatorów monitoringu zleconych im zadań na obiekcie, co znajduje potwierdzenie w zeznaniach pozostałych świadków, Dodał również, iż mógłby zainterweniować w sprawie wykonywania pracy przez zatrudnionych jedynie w przypadku zgłoszenia zastrzeżeń przez kontrahenta – jakim w tym przypadku był (...). A. B. wskazał, iż do jego zadań jako koordynatora należało jedynie wprowadzenie zatrudnionych osób na obiekt, przeszkolenie ich, współpraca z kontrahentem oraz kontrola potencjalnych zagrożeń. Z powyższego nie wynika zatem, aby koordynator pełnił nadzór na osobami pracującymi na rzecz pozwanego czy wydawał im polecenia. Sąd uwzględnił również treść zeznań świadka w części, w której wskazał, iż zajmowanie konkretnego stanowiska nie jest powiązane z określonym rodzajem podstawy zatrudnienia (umowa o pracę lub zlecenie). Świadek potwierdził również, iż harmonogram pracy poszczególnych osób zajmujących się monitorowaniem obiektu ustalali pracownicy ochrony sklepu (...). Z treści zeznań świadka wynika nadto, iż decyzję w sprawie przeniesienia powoda ze stanowiska ochrony linii kas na monitoring podjęli kierownicy ochrony sklepu (...), a nie pozwany.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jedynie w zakresie, w jakim znajdują one potwierdzenie w zgromadzonym materiale, w szczególności w zeznaniach świadków. Sąd przede wszystkim oparł się na oświadczeniach powoda, z których wynikało, iż miał on świadomość zawarcia z pozwanym umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę oraz konsekwencji z tym związanych. Powód zmierzał do zawarcia umowy o pracę od czasu przeniesienia go na nowe stanowisko związane z obsługą monitoringu. P. K. przyznał również, iż pozwany nie prowadził listy obecności, pracownicy nie otrzymywali urlopów, a dni wolne od pracy były nieodpłatne. Powód potwierdził sposób ustalania grafików. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim wskazał on, iż wszelkie sprawy dotyczące zatrudnienia miały być konsultowane z koordynatorem ochrony pozwanego – A. B., gdyż twierdzenia te pozostają w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności zeznaniami świadka A. B. oraz M. S..

Roszczenie powoda polegało na ustaleniu istnienia stosunku pracy pomiędzy nim a pozwanym - (...)Sp. z o.o., w konsekwencji czego powód żądał również wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w godzinach nocnych oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, a także zapłacenia przez pozwanego zaliczki na podatek dochodowy od wskazanych kwot.

Oceniając zasadność głównego roszczenia powoda należało odnieść się do przepisu art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Oznacza to, iż cechami charakteryzującymi stosunek pracy jest odpłatność, osobiste świadczenie pracy przez osobę fizyczną, wykonywanie pracy określonego rodzaju w sposób ciągły i powtarzający się, na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Wszystkie te elementy muszą zajść łącznie, a brak jednego z nich zasadniczo wyklucza przyjęcie, że nawiązany został stosunek pracy. Pracownik obowiązany jest więc świadczyć pracę będąc podporządkowanym pracodawcy w granicach wynikających z charakteru pracy i potrzeb pracodawcy. Zasada podporządkowania jest jedną z podstawowych cech odróżniających stosunek pracy od stosunku opartego na umowie dzieła, zlecenia czy agencji.

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, iż powód nawiązał z pozwanym współpracę, wykonując na jego rzecz czynności związane z ochroną sklepu (...). Sporne natomiast było to, czy między stronami nawiązany został stosunek pracy czy też podstawę współpracy stanowiła wyłącznie cywilnoprawna umowa zlecenia.

Jak trafnie podniósł SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014, nr 6, poz. 80, stosunek pracy jest częścią szerszego pojęcia zatrudnienia (pracy za wynagrodzeniem) i z art. 22 § 1 i 1¹ k.p. nie wynika domniemanie stosunku pracy w każdej sytuacji, gdy zatrudniony wykonuje osobiście pracę zorganizowaną przez zatrudniającego, a nawet przy jego kontroli i kierownictwie.

Jak wynika z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca tego samego rodzaju może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 310). O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują same zainteresowane strony w oparciu o zasadę swobody kontraktowania (art. 353¹ k.c.), kierując się przy tym nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNAPiUS 2001 nr 21, poz. 637). Jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej typie (rodzaju) decyduje zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w jej nazwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98 (OSNAPiUS 1999 nr 14, poz. 449)). W uzasadnieniu tego wyroku SN wskazał, iż nazwy umowy nie można zignorować, bo nazwa ta przynajmniej pośrednio świadczy o zgodnym celu i zamiarze stron umowy co do rodzaju kreowanego ową umową stosunku prawnego. Inaczej mówiąc, o istocie i charakterze stosunku prawnego wynikającego z umowy decyduje zamiar stron i cel umowy, jednak w razie wątpliwości co do tego, jaka była intencja stron (co do rodzaju umowy) za rozstrzygające należy uznać to, co znalazło wyraz w bezpośrednich oświadczeniach woli stron i w dokonanej przez nie kwalifikacji czynności prawnej, wyrażonej w nadanej jej nazwie. Wola stron obejmuje bowiem również samą nazwę czynności prawnej, na podstawie której można odtworzyć intencje (zgodny cel i zamiar) stron przy składaniu oświadczeń woli.

Należy również podkreślić, że cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, gdyż element ten występuje także w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej). W celu stwierdzenia, czy element podporządkowania występuje w treści konkretnego stosunku prawnego ocenie podlegają takie czynniki jak z góry określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa, co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej, stała dyspozycyjność czy dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 2005r., sygn. I UK 68/05).

W celu ustalenia, iż strony łączy stosunek pracy należy wykazać, iż wbrew nazwie umowy zawartej przez strony oraz jej treści, w stosunku łączącym strony przeważają elementy umowy o pracę. Należy zwrócić uwagę na treść art. 22 § 1¹ k.p., zgodnie z którym zatrudnienie w warunkach określonych w art. 22 § 1 k.p. jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Powyższy przepis nawiązuje do zasady wyrażonej w art. 65 § 2 k.c., z którego wynika, iż w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

W niniejszej sprawie ciężar dowodu co do okoliczności przemawiających za przyjęciem pracowniczego charakteru zatrudnienia obciążał powoda, jako osobę, która z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c.w zw. z art. 300 k.p.).

Odnosząc poczynione wyżej rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy należy uznać, iż zebrany w sprawie materiał dowody nie pozwolił na ustalenie, że powód świadczył pracę sposób podporządkowany spółce (...), a tym samym, że łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy. Przyznać należy, iż współpraca stron miała charakter odpłatny, czynności wykonywane były przez powoda na rzecz pozwanego w sposób ciągły i powtarzający, co było w niniejszej sprawie bezspornym.

Jednak z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby w stosunku prawnym łączącym strony występował element wykonywania pracy pod kierownictwem pozwanego i podporządkowania powoda oraz wykonywania pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pozwanego.

W celu wykonywania pracy powód musiał stawiać się w miejscu świadczenia przez pozwanego usług, tj. centrum handlowym (...). Jednakże czas wykonywania czynności przez pozwanego oraz rozkład zmiany ustalany był w grafikach przez pracowników ochrony sklepu (...), bez udziału jakiegokolwiek pracownika z ramienia (...). Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż powód wykonywał czynności w systemie zmianowym zgodnie z ustalonym grafikiem z uwagi na to, że obiekt podlegał całodobowej ochronie, według ustalonego harmonogramu zmian. W niniejszej sprawie istotnym było, iż wyznaczanie rozkładu pracy nie następowało przez pozwanego. Grafiki, w których ustalano system pracy sporządzane były przez odrębny podmiot, tj. kierownictwo ochrony sklepu (...), co wynika zarówno z treści harmonogramów, jak i zeznań świadków. Na grafikach znajdują się podpisy B. R. – zastępcy kierownika ochrony sklepu (...), która zatwierdzała w ten sposób sporządzane harmonogramy. Powyższa okoliczność została potwierdzona również przez zatrudnionego u pozwanego koordynatora ochrony - A. B.. Nie przeczył temu też powód.

W ocenie Sądu powyższe ustalenia prowadzą do wniosku, iż pozwany nie ingerował w harmonogram pracy powoda, który sporządzany był przez odrębny podmiot. Należy zatem uznać, iż powód wprawdzie wykonywał pracę w systemie zmianowym jednak nie wykazał on, aby zmiana pracy była mu wyznaczana jednostronnie przez pozwanego. Należy podkreślić również, iż pozwany nie ewidencjonował czasu pracy. Powód przyznał, iż nie podpisywał list obecności, jedynie wypełniając karty przebiegu zmiany. Pozwany rozliczał się z powodem jedynie z godzin, które wskazał (...) jako godziny wykonywania czynności przez powoda, tj. z godzin potwierdzonych przez usługobiorcę. Sam pozwany uczestniczył w ustalaniu godzin pracy tylko w celu wyjaśnienia rozbieżności przy rozliczeniu, jeśli by powstały.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika, iż czynności podejmowane przez powoda nie podlegały bezpośredniemu kierownictwu pozwanego. Z treści zeznań koordynatora ochrony wynika, iż nie nadzorował on i nie kontrolował pracy osób zatrudnianych przez stronę pozwaną. A. B. nie wydawał również poleceń osobom obsługującym monitoring. Co więcej, wszelkie uwagi i problemy związane z wykonywanymi czynnościami powód miał zgłaszać kierownictwu sklepu (...). Nadto nawet w sytuacjach nagłej nieobecności kogoś zatrudnionego przez (...), to pracownicy (...), jak wynika z zeznań S. i Z., zajmowali się zapewnieniem zastępstwa.

Podkreślenia wymaga również, iż to pracownicy sklepu (...) wydawali polecenia także co do poszczególnych czynności, jak np. mogli polecić operatorom monitoringu uczestniczenie w kontrolowaniu zwrotu towaru na magazynie. Podkreślenia wymaga, iż takich poleceń nie wydawał przedstawiciel firmy (...). Nie kontrolował on nawet bezpośrednio operatorów monitoringu, jedynie rozmawiał o ich pracy z szefem ochrony. Powyższe, przyznane przez świadka S. i wynikające też z zeznań A. B., wskazuje, iż jego funkcje koordynatora ograniczały się do zapewniania właściwej jakości świadczenia usług w ramach umowy o ochronę między (...) (spółką matką pozwanej spółki) a (...), że jego kontrola ograniczała się do zapewnienia, by kontrahent był zadowolony z świadczonych mu usług.

Sąd nie podzielił argumentacji powoda, iż świadczona przez niego praca powinna zostać zakwalifikowana jako wykonywanie umowy o pracę, gdyż nie różniła się od sposobu pracy osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przeważa pogląd, zgodnie z którym ten sam rodzaj prac może być wykonywany zarówno na podstawie umów o pracę, jak i stosunków cywilnoprawnych (vide cytowane wyżej orzeczenia). Zatem dopuszcza się sytuację, gdy pracownicy będąc zatrudnionymi na podstawie różnych umów wykonują ten sam zakres obowiązków.

Przeciwko przyjęciu pracowniczego charakteru zatrudnienia powoda przemawia również zgodny zamiar stron i cel umowy. Wskazuje się, iż nawet jeżeli umowa wykazuje wspólne cechy dla umowy o pracę i umowy prawa cywilnego z jednakowym ich nasileniem, o jej rodzaju decydują zgodny zamiar stron i cel umowy, który może być wyrażony także w nazwie umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.06.1998 r., I PKN 191/98).

Z wiarygodnych zeznań powoda wynika, że pozwany miał zamiar zawrzeć z nim umowę zlecenia. Sam powód w toku przesłuchania podał, iż zgodził się na podpisanie umowy zlecenia, ponieważ potrzebował środków finansowych na spłatę kredytu. Podobnie w treści umowy powód jako zleceniobiorca oświadczył, że ma świadomość, iż zawarta umowa posiada charakter cywilnoprawny (§ 11 umowy zlecenia z dnia 22 września 2011 r). Z powyższego wynika, iż powód zawierając umowę, zgodził się na zaproponowane mu warunki. W konsekwencji powyższego Sąd uznał, iż zgodną wolą stron było zawarcie umowy zlecenia. Co więcej, w początkowym okresie zatrudnienia, powód w ogóle nie kwestionował charakteru swojego zatrudnienia. Domagał się on ustalenia istnienia stosunku pracy od momentu przejścia na monitoring. Przy czym uzasadniał to jedynie zmianą sposobu ustalania grafiku – na linii kas grafik był tworzony na bieżąco, na stanowisku monitoringu – na okres miesiąca. Z całą stanowczością podkreślić należy, iż sam ten fakt, iż grafik jest układany na miesiąc, nie na bieżąco, nie kreuje sam w sobie istnienia stosunku pracy, szczególnie w przypadku braku podstawowych elementów stosunku pracy, jakim jest choćby podporządkowanie. Dlatego podkreślić należy, iż przejście na stanowisko monitoringu, na które nota bene powód się dobrowolnie zgodził, a nie został on jednostronnie przeniesiony przez pozwanego, nie stanowi wykreowania stosunku pracy, tym bardziej z pozwaną (...). Trzeba w tym miejscu zwrócić uwagę, iż to co do pracy na linii kas zakres kierownictwa pozwanej spółki nad zleceniobiorcami był nawet większy, niż nad powodem na stanowisku operatora monitoringu. Jak wynika z zeznań świadków, na linii kas to(...) układał grafik, tych pracowników kontrolował też A. B. (chodzi o przychodząc na monitoring i obserwując ich). Przejście powoda na obsługę monitoringu w jego sytuacji oznaczało wręcz złuzowanie tej kontroli i kierownictwa (na rzecz (...)) i nie zmienia tego zmiana formy organizacji grafiku z bieżącego na miesięczny.

Wobec powyższego jedynie w przypadku braku cech stosunku cywilnoprawnego z przewagą dla stosunku pracy możliwe byłoby uznanie, iż strony łączył stosunek pracy, co nie zostało jednak w niniejszej sprawie wykazane. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym „nawet jeśli powód wykonywał czynności określonego rodzaju na rzecz pozwanego pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, to jednak wbrew woli stron nie można ustalać, że strony łączyła umowa o pracę. Bowiemy zwłaszcza w obecnej rzeczywistości gospodarczej należy zwłaszcza uwzględniać wolę stron – o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje zgodna, autonomiczna wola stron” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.05.2010r., sygn. II PK 354/09).

W niniejszej sprawie jednak nie została spełniona przesłanka wykonywania pracy pod kierownictwem pozwanego. Podkreślenia wymaga, iż obowiązki A. B., zatrudnionego przez pozwaną spółkę, zasadniczo ograniczały się do zbierania danych potrzebnych do rozliczenia się (...) z pozwaną spółką i między pozwaną spółką a zleceniobiorcami. Podkreślenia wymaga, iż nie miał on wpływu nawet na grafik – ten był tworzony autonomicznie przez pracowników sklepu (...), nie miał on dostępu do pomieszczenia monitoringu, nie wydawał poleceń, wszelkie uwagi co do pracy operatorów monitoringu otrzymywał od usługobiorcy (...). Dodatkowym argumentem przeczącym istnieniu stosunku pracy, jest też zakres swobody zatrudnionych u pozwanej w zakresie ilości godzin pracy w miesiącu. Przywołać tu należy wskazaną przez świadka S. (i potwierdzaną przez świadka B.) sytuację wyrażenia przez zleceniobiorców woli, by nie zatrudniać nikogo dodatkowego do obsługi monitoringu, bo chcieli oni by te godziny zostały na nich rozłożone, by mogli zarobić więcej. Ewidentnie to wskazuje na elementy cywilnoprawne łączącego strony stosunku, bowiem w stosunku pracy to pracodawca jednostronnie, w oparciu jedynie o ograniczenia czasu pracy, organizuje czas pracy podległego pracownika.

Nie stanowi argumentu przesądzającego o istnieniu stosunku pracy powoda z pozwaną (...) fakt zatrudnienia M. S. na umowę o pracę na stanowisku operatora monitoringu, tym bardziej, iż nie był on zatrudniony przez pozwaną, ale (...). To, że jakieś inne osoby pracę tego samego rodzaju świadczą na innej podstawie (i na rzecz innego podmiotu), w świetle wyżej wskazanego orzecznictwa SN, nie stanowi rozstrzygającego argumentu.

Nie stanowi też wystarczającego argumentu, w świetle brak konstytutywnych elementów stosunku pracy, treść umowy zawartej między (...) a (...) Sp. z o.o., zobowiązująca do zatrudniania pracowników. Podkreślić należy, iż stroną umowy była tu inna, niż pozwalana spółka, ponadto na mocy § 7 uzyskała ona prawo wyjątku – tj. zatrudniania podwykonawców z grupy kapitałowej.

Nie stanowi też argumentu kreującego istnienie stosunku pracy, specyficzna organizacja umów zleceń powoda jednocześnie z (...) i (...) i rozliczanie w tym zakresie wynagrodzeń. Wprawdzie można się zastanawiać, czy zastosowana konstrukcja nie jest nadużyciem prawa, jednakże jeśli już to w kierunku nadużycia prawa przez obniżenie należnych składek z tytułu umowy zlecenia. Jest to zatem odrębna kwestia od ustalenia istnienia stosunku pracy.

Podsumowując w ocenie Sądu nie zaistniały przesłanki do oceny podstawy zatrudnienia powoda jako stosunku pracy. Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, oddalając powództwo w zakresie żądania ustalenia stosunku pracy jako nieudowodnione.

W konsekwencji powództwo zostało oddalone również w zakresie dalszych roszczeń z tytułu stosunku pracy. Skoro pozostałe żądania powoda wynikały stricte z przepisów prawa pracy, zatem wobec niewykazania, że powód pozostawał w stosunku pracy, żądania te podlegały oddaleniu jako bezpodstawne.

Z tego względu Sąd oddalił (k. 220) wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego z zakresu rachunkowości na okoliczność wysokości należnych mu wynagrodzeń i innych składników, albowiem był to wniosek zbędny w świetle ustaleń sądu – o braku podstaw do ustalenia stosunku pracy, brak było podstaw do wyliczania wysokości świadczeń pracowniczych, które się powodowi nie należały.

W punkcie II wyroku Sąd orzekł o kosztach procesu kierując się zasadą odpowiedzialności stron za wynik sprawy wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Powołany przepis stanowi bowiem, iż strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Z uwagi, iż powód w całości przegrał sprawę, zobowiązany był do zwrotu na rzecz pozwanego poniesionych przez niego kosztów procesu, na które składały się koszty zastępstwa procesowego. Wobec powyższego na podstawie § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podkreślenia wymaga iż powód wnosił o zwolnienie od kosztów sądowych (co zostało uwzględnione) jednakże zwolnienie od kosztów sądowych nie zwalnia strony od poniesienia ciężaru kosztów należnych stronie przeciwnej, które są kosztami procesu, nie kosztami sądowymi Korzystanie przez stronę ze zwolnienia od kosztów sądowych nie zwalnia jej z obowiązku zwrotu kosztów procesu na rzecz przeciwnika (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 12 stycznia 2016 r., I ACa 1000/15, LEX nr 1979431).

Odstąpienie od obciążania przegrywającej strony kosztami zastępstwa procesowego jest możliwe jedynie w oparciu o art. 102 k.p.c., na który to przepis strona powodowa się nie powoływała. Nie wskazano żadnych okoliczności, które mogłyby być tymi szczególnymi okolicznościami, o których mowa w tym przepisie. Sąd też nie dopatrył się ich z urzędu.

Do zastosowania art. 102 k.p.c. nie wystarcza zła sytuacja majątkowa strony. Przepis wymaga, by wystąpiły okoliczności szczególne (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 21 października 2015 r., I ACa 932/15).

Ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy. W związku z tym może być podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak SN w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).

Z uwagi, iż powód korzystał w toku postępowania z przyznanej mu z urzędu pomocy prawnej świadczonej przez radcę prawnego A. Z., Sąd przyznał od Skarbu Państwa – Sądowi Rejonowego (...) w G. na rzecz ustanowionego z urzędu pełnomocnika kwotę 1800 zł powiększoną o stawkę należnego podatku VAT w wysokości 23%. Wysokość stawki Sąd ustalił na podstawie § 2 ust. 1 oraz § 15 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej

udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, wobec oświadczenia, iż koszty nie zostały poniesione przez stronę (k. 115)..